POLÍTICA INSTITUCIONAL DE INTEGRIDAD DE LA CONAFOR

1. INTRODUCCIÓN

En seguimiento al ACUERDO que tiene por objeto emitir el Código de Ética de las y los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015, la Comisión Nacional Forestal (CONAFOR), presenta la "Política Institucional de Integridad", documento que integra el Código de Ética de las y los servidores Públicos de la Administración Pública Federal, así como los Códigos de Ética y de Conducta de la CONAFOR.

Asimismo, quienes formamos parte de la Institución, estamos comprometidas y comprometidos con el objetivo de desarrollar, favorecer e impulsar las actividades productivas, de protección, conservación y restauración en materia forestal, así como participar en la formulación de los planes, programas, y en la aplicación de la política de desarrollo forestal sustentable. Lo anterior con la responsabilidad permanente como servidoras y servidores públicos, de observar una conducta basada en los valores fundamentales que se establecen en los Códigos de Ética y en el Código de Conducta, en el desempeño de nuestras funciones y actividades.

Por tal motivo, el presente documento constituirá una guía permanente dentro de la institución que enmarcará nuestro actuar, considerando ante todo la búsqueda del beneficio común, la prevención de los conflictos de interés y los actos de corrupción.

Agradecemos tu colaboración para asegurar su cumplimiento día con día.

2. MARCO JURÍDICO

La Política Institucional de Integridad de la CONAFOR, no pretende suplir normatividades jurídicas existentes. El actuar de las y los servidores públicos se apegará al contenido de las leyes que resulten aplicables.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General de Desarrollo Forestal Sustentable.
- Ley General para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético.
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.
- Código de Ética de los servidores públicos de la Administración Pública Federal.

- Condiciones Generales de Trabajo de los trabajadores de la SEMARNAT.
- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.
- Programa para un Gobierno Cercano y Moderno 2013-2018.
- Programa de Cultura Institucional.
- Programa Nacional de Igualdad y No Discriminación.
- Estatuto Orgánico de la CONAFOR.
- Protocolo de Intervención para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual del Sector Ambiental.
- Acuerdo de Creación del Comité para Prevenir y Erradicar el Hostigamiento y Acoso Sexual en la CONAFOR.
- Otras normatividades aplicables.

3. CULTURA INSTITUCIONAL DE LA COMISIÓN NACIONAL FORESTAL

Nuestra cultura institucional está conformada por los valores, principios y comportamientos de quienes integramos la CONAFOR. Esta cultura implica la corresponsabilidad de todas y todos los servidores públicos de la CONAFOR. De ahí, la exigencia y compromiso de sumar voluntades y esfuerzos para fomentar todos los días los valores y principios en nuestro actuar y dar a la ciudadanía el mejor servicio público posible.

Componente	Consideración
Visión	La visión expresa un estado futuro, alcanzable en un rango de 3 a 10 años.
Misión	La misión expresa nuestro rol primario, da respuesta a "nuestra razón de ser o existir" como institución.
Código de Ética	Es el conjunto de valores que guían la operación de nuestra institución y su relación con la sociedad.
Código de Conducta	Es una guía detallada de nuestros actos cotidianos- basados en los valores- que nos ayuda a vivir nuestra cultura y que refleja ante la sociedad cómo realizamos nuestro trabajo para atender a sus necesidades.

El Código de Conducta de la CONAFOR se suma a los elementos fundamentales de nuestra cultura institucional: Visión, Misión y el Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal, mismos que se describen a continuación.

3.1 Misión

Promover e impulsar el desarrollo forestal sustentable mediante acciones de políticas públicas y ejecución de programas orientados a elevar la protección, producción y productividad. Y así contribuir al crecimiento económico y desarrollo social.

3.2 Visión

Ser una institución líder en el sector, eficiente y eficaz en el manejo de los recursos públicos para el desarrollo forestal del país.

4. CÓDIGO DE ÉTICA DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

El Código de Ética de las y los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015, es el instrumento que establece los principios constitucionales que deben observar las y los servidores públicos en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, así como los valores que guían su actuación para propiciar plena vocación de servicio público en beneficio de la sociedad.

4.1 PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES

Legalidad: Las y los servidores públicos hacen sólo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someten su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo, o comisión, por lo que conocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.

Honradez: Las y los servidores públicos se conducen con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscan o aceptan compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, debido a que están conscientes que ello compromete sus funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.

Lealtad: Las y los servidores públicos corresponden a la confianza que el Estado les ha conferido; tienen una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y satisfacen el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.

Imparcialidad: Las y los servidores públicos dan a la población en general el mismo trato, no conceden privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permiten que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.

Eficiencia: Las y los servidores públicos actúan conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades y mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.

4.2 VALORES ÉTICOS

1. Interés Público: Las y los servidores públicos actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.

2. Respeto: Las y los servidores públicos se conducen con austeridad y prudencia, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la

aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.

3. Respeto a los Derechos Humanos: Las y los servidores públicos respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

4. Igualdad y no discriminación: Las y los servidores públicos prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.

5. Equidad de género: Las y los servidores públicos, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.

6. Entorno Cultural y Ecológico: Las y los servidores públicos en el desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promueven en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.

7. Integridad: Las y los servidores públicos actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observen su actuar.

8. Cooperación: Las y los servidores públicos colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de los ciudadanos en sus instituciones.

9. Liderazgo: Las y los servidores públicos son guía, ejemplo y promotores del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley les impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.

10. Transparencia: Las y los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones protegen los datos personales que estén bajo su custodia; privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.

11. Rendición de Cuentas: Las y los servidores públicos asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.

5. CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA COMISIÓN NACIONAL FORESTAL

Quienes formamos parte de la Comisión Nacional Forestal, sabemos que el objetivo de la Institución es desarrollar, favorecer e impulsar las actividades productivas, de conservación y restauración en materia forestal, así como participar en la formulación de los planes, programas, y en la aplicación de la política de desarrollo forestal sustentable. Las y los servidores públicos, estamos comprometidos en alcanzarlo por medio de nuestra actuación responsable para garantizar el cumplimiento de los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen al servicio público.

De ahí la importancia de tener comportamiento ético en el quehacer cotidiano de nuestras funciones, de desempeñarlas con vocación de servicio, respeto, honestidad, trabajo en equipo, lealtad, entrega, objetividad, imparcialidad y confidencialidad; valores cuyo cumplimiento tienen mayor relevancia para las y los servidores públicos de la CONAFOR. De igual manera, es fundamental actuar con transparencia y rendición de cuentas, así como perseverar en nuestro desarrollo profesional y humano, una vida sana y cuidado del medio ambiente.

Para ello, la CONAFOR ha elaborado un Código de Conducta, el cual es una guía que pretende orientar el comportamiento de las y los servidores públicos en el desempeño de su cargo, empleo o comisión, considerando ante todo la búsqueda del beneficio común, la prevención de los conflictos de interés, los actos de corrupción y la promoción de una cultura de igualdad laboral; así como la eliminación de toda forma de discriminación, según lo establecido en la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la CONAFOR1.

Se extiende la invitación para que este Código de Conducta sea una herramienta guía en el actuar para la realización de nuestras funciones, generando un trabajo de trascendencia.

A continuación, se enuncian diez ejes por los que está conformado el Código de Conducta, que son considerados como aspectos que se deben desarrollar de manera efectiva en nuestra cultura institucional.

---

1 Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la CONAFOR: Documento que establece el compromiso de adoptar acciones que garanticen al personal de la Institución, la igualdad de trato y oportunidades y la eliminación de todo tipo de discriminación. La Política es aplicable a toda persona que labore en la CONAFOR, sin importar el tipo de contratación y nivel jerárquico.

1. ACTUACIÓN PÚBLICA

Compromiso: Desempeñar mis labores con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con una clara orientación al interés público.

Acciones	Abstenciones
• Tomaré en cuenta las recomendaciones de los organismos públicos protectores de los derechos humanos y de prevención de la discriminación.	• Me abstendré de adquirir para mí o para terceros, bienes o servicios de personas u organizaciones beneficiadas con programas o contratos gubernamentales.
• Utilizaré los recursos humanos, materiales o financieros institucionales para su fin asignado.	• Me abstendré de conducirme de forma impropia, incongruente y desproporcionada a la remuneración y apoyos que perciba con motivo de cargo público.
• Realizaré mis funciones apegándome a las disposiciones normativas aplicables.	• No realizaré cualquier tipo de discriminación tanto a otras y otros servidores públicos como a toda persona en general.
• Estableceré medidas preventivas al momento de ser informado por escrito como superior jerárquico, de una posible situación de riesgo o de conflicto de interés.	• No haré mal uso de mi jerarquía para faltar al respeto, discriminar, hostigar y/o acosar laboral o sexualmente, amenazar, o para otorgar tratos de distinción, exclusión, restricción o preferencia.

2. INFORMACIÓN PÚBLICA

Compromiso: Conducir mi actuación conforme al principio de transparencia y resguardar la documentación e información gubernamental que tengo bajo mi responsabilidad.

Acciones	Abstenciones
• Administraré la información pública, confidencial, y reservada, conforme a la normatividad aplicable, evitando favorecer o perjudicar a cualquier persona o institución.	• Me abstendré de declarar la inexistencia de información o documentación pública, sin realizar una búsqueda exhaustiva en los expedientes y archivos institucionales bajo mi resguardo.
• Atenderé de forma ágil las solicitudes de acceso a información pública.	• No ocultaré información y documentación pública en archivos personales, ya sea dentro o fuera de los espacios institucionales.
• Favoreceré las actividades para la identificación, generación, procesamiento, difusión y evaluación de	• No utilizaré con fines lucrativos las bases de datos a las que tengo acceso.

la información en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto.	

3. CONTRATACIONES PÚBLICAS, LICENCIAS, PERMISOS, AUTORIZACIÓN Y CONCESIONES

Compromiso: Desempeñar mis labores y a través de mis subordinadas (os), con los principios de transparencia, imparcialidad y legalidad en el proceso de contrataciones públicas, otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, orientando mis decisiones a las necesidades e intereses de la sociedad, garantizando las mejores condiciones para el Estado.

Acciones	Abstenciones
• Declararé conforme a las disposiciones aplicables los posibles conflictos de interés, negocios y transacciones comerciales que de manera particular haya tenido con personas u organizaciones inscritas en el Registro Único de Contratistas para la Administración Pública Federal.	• No Influiré en las decisiones de otras y otros servidores públicos para que se beneficie a un participante en los procedimientos de contratación o para el otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
• Seré imparcial en la selección, designación, contratación, y en su caso, remoción o rescisión del contrato, en los procedimientos de contratación.	• Me abstendré de mantener contacto con los licitantes, proveedores, contratistas o concesionarios a través de cuentas personales o distintas al correo institucional, así como reunirme fuera de los inmuebles oficiales, salvo para los actos correspondientes a la visita al sitio.
• Daré trato equitativo a cualquier persona u organización en la gestión que se realice para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.	• Me abstendré de recibir o solicitar cualquier tipo de compensación en la gestión que se realice para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.

4. PROGRAMAS GUBERNAMENTALES

Compromiso: Otorgar y operar los subsidios y apoyos de programas gubernamentales, garantizando que la entrega de estos beneficios se apeguen a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, transparencia y respeto.

Acciones	Abstenciones
• Permitir la entrega o entregar subsidios o apoyos de programas gubernamentales, a personas o agrupaciones que cumplan con los requisitos y criterios de elegibilidad establecidos en la reglas de operación.	• No seré beneficiario (a) directo (a) o a través de familiares hasta el cuarto grado, de programas de subsidios o apoyos de la dependencia o entidad que dirige o en la que presta sus servicios.
• Otorgaré trato equitativo a cualquier persona u organización en la gestión del	• Me abstendré de proporcionar los subsidios o apoyos en periodos restringidos por la

subsidio o apoyo del programa.	autoridad electoral, salvo casos excepcionales por desastres naturales u otro tipo de contingencia declarada por las autoridades competentes.
	• No alteraré, ocultaré, eliminaré o negaré información que impida el control y evaluación sobre el otorgamiento de los beneficios o apoyos a personas, agrupaciones o entes, por parte de las autoridades facultadas.

5. TRÁMITES

Compromiso: Atender los trámites a las y los usuarios de forma respetuosa, eficiente, oportuna, responsable e imparcial.

Acciones	Abstenciones
• Ejerceré una actitud de servicio y cordialidad en el trato, cumpliendo con el protocolo de atención al público.	• Me abstendré de recibir o solicitar cualquier tipo de compensación en la gestión que realice para el otorgamiento del trámite o servicio.
• Otorgaré información verídica sobre el proceso y requisito para acceder a consultas, trámites, gestiones y servicios.	• No discriminaré, por cualquier motivo, en la atención de consultas, la realización de trámites y gestiones, y la prestación de servicios.
• Atenderé trámites, consultas, gestiones y servicios de forma eficiente.	• No realizaré conductas de distinción, exclusión, restricción o preferencia por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; (Fracción III del Artículo 1° de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación).

6. RECURSOS HUMANOS

Compromiso: Ejecutar procedimientos de recursos humanos y de planeación de estructuras apegándose a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas.

Acciones	Abstenciones
• Garantizaré la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito.	• Me abstendré de designar, contratar o nombrar en un empleo, cargo, comisión o función, a personas cuyos intereses particulares, laborales, profesionales, económicos o de negocios puedan estar en contraposición o percibirse como contrarios a los intereses que les correspondería velar si se desempeñaran en el servicio público.
• Seleccionaré, contrataré, nombraré o designaré a personas, habiendo obtenido previamente, que cuenten con el perfil de puesto, con los requisitos y documentos establecidos.	• Me abstendré de seleccionar, contratar, designar o nombrar directa o indirectamente como subalternos a familiares hasta el cuarto grado de parentesco.
• Cuidaré la información contenida en los expedientes del personal.	• No otorgaré al personal subordinado, durante su proceso de evaluación, una calificación que no corresponda a sus conocimientos, actitudes, capacidades o desempeño.
• Daré a conocer asuntos que pudieran implicar cualquier conflicto de interés.	• Me abstendré de disponer del personal a mi cargo en forma indebida, como son la realización de trámites, asuntos o actividades de carácter personal o familiar ajenos al servicio público.

7. ADMINISTRACIÓN DE BIENES MUEBLES E INMUEBLES

Compromiso: Realizar con eficiencia, transparencia y honradez los procedimientos de baja, enajenación, transferencia y uso de muebles o de administración de bienes inmuebles.

Acciones	Abstenciones
• Tomaré decisiones en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles, sin anteponer intereses particulares que dejen de asegurar las mejores condiciones en cuanto a precio disponible en el mercado.	• Me abstendré de compartir información con terceros ajenos a los procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes públicos, o sustituir documentos o alterar éstos.
• Utilizaré los bienes inmuebles según la normatividad aplicable.	• Me abstendré de recibir o solicitar cualquier tipo de compensación a cambio

	de beneficiar a las/los participantes en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.
• Utilizaré el parque vehicular terrestre, marítimo o aéreo según la normativa establecida por la entidad.	• Me abstendré de intervenir o influir en las decisiones de otras y/u otros servidores públicos para que se beneficie a algún participante en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.

8. CONTROL INTERNO

Compromiso: Generar, obtener, utilizar y comunicar información suficiente, oportuna, confiable y de calidad en materia de control interno, apegándose a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

Acciones	Abstenciones
• Comunicaré los riesgos asociados al cumplimiento de objetivos institucionales, así como los relacionados con corrupción y posibles irregularidades que afecten los recursos económicos públicos.	• No omitiré supervisar los planes, programas o proyectos a mi cargo, así como las actividades y el cumplimiento de las funciones del personal a mí cargo.
• Diseñaré y actualizaré las políticas o procedimientos necesarios en materia de control interno.	• Me abstendré de generar y compartir información financiera, presupuestaria y de operación sin respaldo suficiente, confusa o dispersa.
• Protegeré documentos e información que se deban conservar por su relevancia o por sus aspectos técnicos, jurídicos, económicos o de seguridad.	
• Mejoraré y adoptaré mejores prácticas y procesos para evitar la corrupción y prevenir cualquier conflicto de interés.	

9. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

Compromiso: Realizar los procedimientos administrativos con una cultura de denuncia respetando las formalidades del procedimiento y la garantía de audiencia conforme al principio de legalidad.

Acciones	Abstenciones
• Notificaré el procedimiento y sus consecuencias.	• No dejaré de otorgar la oportunidad de ofrecer pruebas.
• Informaré la oportunidad de presentar alegatos.	• No prescindiré del desahogo de pruebas en que se finque la defensa.
• Informaré, declararé o testificaré sobre hechos que me consten relacionados con conductas contrarias a la normatividad, así como al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta.	• Me abstendré de incumplir los criterios de legalidad, imparcialidad, objetividad y discreción en los asuntos de los que tenga conocimiento que impliquen contravención a la normatividad, así como al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.

10. COOPERACIÓN CON LA INTEGRIDAD

Compromiso: Velar por la observancia de los principios y valores intrínsecos a la función pública, en el fortalecimiento de la cultura ética y de servicio a la sociedad.

Acciones
• Detectaré áreas sensibles o vulnerables a la corrupción.
• Propondré, en su caso, adoptaré cambios a las estructuras y procesos a fin de inhibir ineficiencias, corrupción y conductas antiéticas.
• Recomendaré, diseñaré y estableceré mejores prácticas a favor del servicio público.
• Fomentar el trato basado en el respeto y en los derechos humanos.
• Realizaré mis funciones respetando la igualdad y dignidad humana de las personas a las que presto un servicio, de mis colegas y en general de cualquier persona con la que tenga contacto en el ejercicio de éstas, evitando que influyan en mi conducta, estigmas o prejuicios personales o sociales vinculados al origen étnico o nacional, color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, económica, salud o jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, opiniones, preferencias sexuales, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, idioma, antecedentes penales, nivel jerárquico o cualquier otro atributo inherente a las personas, evitando en todo momento realizar conductas de distinción, exclusión, restricción, o preferencia que tenga por resultado obstaculizar o negar el ejercicio o reconocimiento de derechos humanos, promoviendo dentro de la Institución a la que me encuentro adscrito un trato respetuoso y tolerante.

11. COMPORTAMIENTO DIGNO

Compromiso: Mantener una actitud de respeto hacia las personas con las que se tiene relación en la función pública, conduciéndose de forma digna sin proferir expresiones, comportamientos, lenguaje o acciones de hostigamiento o acoso sexual.

Abstenciones
• Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
• Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
• Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
• Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
• Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
• Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
• Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
• Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
• Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
• Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
• Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
• Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
• Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
• Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
• Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
• Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
• Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

6. SANCIONES AL INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

En caso de que el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés emita un pronunciamiento a un (a) servidor (a) público (a) que haya realizado conductas discriminatorias en el ejercicio del cargo o comisión, tales como: distinción, exclusión, restricción o preferencia, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva,

racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; (Fracción III del Artículo 1° de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación LFPED), orientará a la presunta víctima para que presente su queja ante el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, instancia que podrá emitir resoluciones y, en su caso, establecer medidas administrativas y de reparación contra la o el servidor público. En caso de una presunta responsabilidad administrativa, se dará vista al Órgano Interno de Control de la CONAFOR, quién en el ámbito de sus facultades determinará lo conducente conforme con lo establecido en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

7. CÓDIGO DE ÉTICA DE LA COMISIÓN NACIONAL FORESTAL

El propósito del Código de Ética es impulsar, consolidar y velar una cultura de valores y principios éticos que guiarán la labor cotidiana, así como fortalecer el Código de Conducta. A continuación, se enuncian los valores institucionales de la CONAFOR, cuyo cumplimiento tienen mayor relevancia para las y los servidores públicos de la Institución.

Imparcialidad

Es ser objetivo(a), equitativo(a) y justo(a) con uno(a) mismo(a) y con los demás, es actuar sin favoritismos ni distinciones.
Significa valorar el trabajo y los logros de todas y todos los que integramos el equipo de la CONAFOR.
Ser imparciales nos permite trabajar con neutralidad y profesionalismo.

Honradez

Rectitud en todas las acciones que realizo, mostrando integridad en mis decisiones.
Utilizo los recursos de manera justa y medida sin importar quien esté presente.

Lealtad

Es ser firme en los afectos y en las ideas que me conducen a un entorno de confianza, en donde estaré protegido(a) por las personas que forman parte del equipo de CONAFOR.

Es ser fiel en mis acciones, pensamientos y creencias, respetando los compromisos que tengo con la institución.

Legalidad

Conozco y me apego a las leyes, procedimientos y reglamentos que rigen las actividades que desempeño en la CONAFOR.

¿Por qué tomar decisiones incorrectas si existe un mapa para indicarme lo correcto?

Creatividad

Crear es tener una visión fresca que brinde ideas originales y constructivas. Creatividad significa ser imaginativo(a), propositivo(a) y proactivo(a).

Ser creativos(as) nos da la facilidad de reaccionar ante situaciones no previstas, trascender y encontrar soluciones.

Responsabilidad

Realizo las actividades que me corresponden, cumpliendo los acuerdos, compromisos y obligaciones.

Cumplir responsablemente con nuestro deber refleja buenos resultados y proyectos exitosos.

Entrega

Dar lo mejor de cada quien es hacer las cosas con toda dedicación. Entregarse es conceder lo mejor de mi persona para contribuir al logro de los objetivos generales.

Entregarse es hacer las cosas no sólo por cumplir, es realizarlas con el corazón sabiendo cuáles son los beneficios finales de mis actos.

Compromiso

Trabajar con convicción, comprendiendo que el esfuerzo puesto en cada actividad que realizamos es una pieza más del trabajo en equipo. Es entregarte a lo que haces elevando la voluntad para llegar a los objetivos. Comprometernos nos da rumbo y nos permite hacer un esfuerzo extra.

Estar comprometido(a) es entender para qué haceos las cosas

Trabajo en equipo

Conjuntar acciones y decisiones que unifican los talentos y capacidades individuales en un colectivo. Es reaccionar de manera armónica como parte de un todo, aportando lo mejor de cada uno(a) para el éxito del grupo.

El trabajo en equipo es el resultado del seguimiento de todos los valores.

Transparencia

Realizo mis actividades de la mejor manera, proyectando confianza en mis actos y decisiones. Es hacer de las cosas complicadas situaciones digeribles.

Es ser, como equipo, un libro abierto a consulta, teniendo orden y control en todo lo que hacemos.

Sinceridad

Es actuar de una manera equilibrada, teniendo congruencia entre las palabras y los hechos, con libertad para decir las cosas, apegándose a la verdad.

Servicio

Ofrezco una mano a quien lo necesita, tengo disposición para hacerlo aun sin que me lo soliciten.

Es una actitud que deben tener las y los servidores públicos de la CONAFOR.

Honestidad

Vivir con franqueza, actuando y comportándonos de una manera coherente y sincera con uno(a) mismo (a) y con los demás, hablando siempre de frente.

Respeto

Reconocer las cualidades de otra persona es comprender que todos(as) tenemos opiniones, intereses y necesidades diferentes: respetar es vivir valorando a las personas tal cual son.

7. GLOSARIO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Abstención: Decisión tomada por un servidor público o servidora pública para no realizar una conducta cuyos efectos sean contrarios a los principios que rigen el servicio público.

Acoso: Es un comportamiento que intimida, persigue, apremia e importuna a alguien con molestias o requerimientos. Los tipos más conocidos de acoso son: el laboral, moral o psicológico y el sexual.

Compromiso: Obligación contraída.

Conflicto de interés: La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de sus empleos, cargos, comisiones o funciones.

Discriminación: Se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad o discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas". (Artículo 4° de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación).

Ética: Costumbres y normas que dirigen o valoran el comportamiento humano en una colectividad.

Honestidad: Característica de los servidores públicos que los distingue por su actuación apegada a las normas jurídicas y a los principios que rigen el servicio público.

Hostigamiento Sexual: Ejercicio del poder que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad, de connotación lasciva y, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona que agrede, en los ámbitos laboral.

Información Pública: Toda la información generada, obtenida, adquirida, transformada o en posesión de los sujetos obligados en el ámbito federal, a que se refiere la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y esta Ley, es pública, accesible a cualquier persona y sólo podrá ser clasificada excepcionalmente como reservada de forma temporal por razones de interés público y seguridad nacional o bien, como confidencial. Los particulares tendrán acceso a la misma en los términos que estas leyes señalan.

El derecho humano de acceso a la información comprende solicitar, investigar, difundir, buscar y recibir información (Artículo 3 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.)

Integridad: Actuación sustentada en la honestidad, atendiendo siempre a la verdad. Conduciéndose de esta manera, la o el servidor público fomentará la credibilidad de la sociedad en las instituciones públicas y contribuirá a generar una cultura de confianza y de apego a la verdad.

Legalidad: Actuación apegada al sistema jurídico mexicano.

Transparencia: Permitir y garantizar el acceso a la información gubernamental, sin más límite que el que imponga el interés público y los derechos de privacidad de los particulares establecidos por la ley. La transparencia en el servicio público también implica que la o el servidor público haga un uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su aplicación.

Valores: Características que distinguen la actuación de las y los servidores públicos tendientes a lograr la credibilidad y el fortalecimiento de las instituciones públicas y del servicio público.

Violencia laboral: Es ejercida por personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión, en el abuso de poder que daña la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

La presente Política Institucional de Integridad fue revisada y aprobada por las y los integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, el 04 de octubre de 2017 en la Tercera Sesión Ordinaria. Así lo resolvieron de conformidad al artículo Sexto, numeral 6. inciso b) de los **Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés,** publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015, última reforma publicada el 22 de agosto de 2017.

Lic. Jorge Camarena García
Presidente del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

Mtro. Arturo Beltrán Retis
Director General Adjunto

Firma en suplencia por ausencia del Director General de la Comisión Nacional Forestal, con fundamento en el artículo 25 del Estatuto Orgánico de la mencionada Entidad y el oficio de designación número DG-01055/2017 de fecha 13 de Septiembre de 2017.